

**अरुण बी सहर्षा, मुख्य न्यायमूर्ति और वी.के. बाली, न्यायमूर्ति के समक्ष**  
सतपाल सिंह, – अपीलकर्ता  
बनाम  
भारत संघ और अन्य – उत्तरदाताओं

एल.पी.ए. 1991 की संख्या 452  
20 नवंबर, 2001.

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947-धाराएँ 2(ओओ) (बीबी) और 25-एफ- नियुक्ति की निर्दिष्ट और निश्चित अवधि की समाप्ति पर एक श्रमिक की सेवाओं की समाप्ति-श्रम न्यायालय ने समाप्ति के आदेश को कानूनी पाया-अनुचित श्रम अभ्यास की याचिका-न तो श्रमिक द्वारा और न ही इस आशय का कोई भी सामान्य आरोप लगाया गया है - ऐसे किसी आरोप के अभाव में, प्रबंधन इसे साबित करने के लिए बाध्य नहीं है - न तो संदर्भ और न ही श्रम न्यायालय द्वारा तय किए गए मुद्दे में अनुचित श्रम अभ्यास का तत्व शामिल है - प्रबंधन यह साबित कर रहा है कि समाप्ति का आदेश उचित था और एकल न्यायाधीश के आदेश को बरकरार रखते हुए कानूनी-अपील खारिज कर दी गई।

**(भिव्कू राम बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, रोहतक, 1998 (1) आरएसजे 703, माना गया, सही कानून का प्रतिनिधित्व नहीं करता है)**

माना गया कि , नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए होती है, जब तक कि यह नहीं पाया जाता है कि धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) के तहत शक्ति का दुरुपयोग किया गया था या उसके दुर्भावनापूर्ण अभ्यास से उसे खराब किया गया था, यह नहीं माना जा सकता कि समाप्ति अवैध है। इसकी अनुपस्थिति में, नियोक्ता नियुक्ति पत्र के संदर्भ में सेवाओं को समाप्त कर सकता है जब तक कि यह शक्ति का भेदभावपूर्ण प्रयोग न हो। प्रत्येक मामले में यह स्थापित किया जाना चाहिए कि प्रबंधन द्वारा शक्ति का दुरुपयोग किया गया था या एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्ति शक्ति का एक भेदभावपूर्ण अभ्यास था। दुर्भाग्य से, भिव्कू राम बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, रोहतक के मामले में न तो विद्वान एकल न्यायाधीश और न ही खण्डपीठ ने इस संबंध में कोई निष्कर्ष दर्ज किया

(पैरा 21)

इसके अलावा, यह माना गया कि श्रम न्यायालय सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ से आगे नहीं जा सकता है, लेकिन मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, ऐसा करने की कोई आवश्यकता नहीं है क्योंकि न तो संदर्भ और न ही श्रम न्यायालय द्वारा तय किए गए मुद्दे में निम्नलिखित तत्व शामिल होंगे कि प्रबंधन द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार अपनाया गया। संदर्भ केवल इस बात का था कि क्या कर्मकार की सेवा समाप्ति उचित एवं सही है। मामला भी लगभग उसी भाषा में है। 'प्रबंधन इस बात पर जोर देकर और साबित करके सफल हो सकता है कि कर्मचारी की सेवा समाप्त करने का आदेश उचित और सही था और साथ ही धारा 2(ओओ)(बीबी) के प्रावधानों के आधार पर कानूनी भी था, जब कर्मचारी की नियुक्ति एक निर्दिष्ट कार्यकाल के लिए थी। और वास्तव में प्रबंधन ऐसा साबित करने में सक्षम है। 'उचित', 'सही' या 'कानूनी' कार्यों में अनुचित श्रम व्यवहार में शामिल न होने की कल्पना करना बहुत अधिक होगा।

(पैरा 24)

सरजीत सिंह, वरिष्ठ अधिवक्ता साथ में जगदेव सिंह अधिवक्ता, अपीलकर्ता के लिए सी.आर. दहिया उप महाधिवक्ता हरियाणा प्रतिवादी नंबर 2 और 3 के लिए.

### निर्णय

वी.के. बाली, न्यायमूर्ति

(1) लेटरस, पेटेंट अपील 1991की संख्या 452 से 456 और 1992 की सिविल रिट याचिका संख्या 336 में समान तथ्यों पर कानून के सामान्य प्रश्न शामिल हैं और यही सटीक कारण है कि इन्हें प्रवेश आदेशों के माध्यम से एक साथ जोड़ दिया गया है। पक्षों के विद्वान अधिवक्ता भी इस बात पर सहमत हैं कि इन सभी मामलों को एक साथ निपटाया जाना चाहिए। हालाँकि, पार्टियों के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए विवादों के संदर्भ में आवश्यक न्यूनतम तथ्य, 1991 के एलपीए नंबर 542 से निकाले गए हैं।

(2) अपीलकर्ता-सत पाल सिंह (यहां इसके बाद कर्मकार के रूप में संदर्भित) को एक निश्चित अवधि के लिए दैनिक वेतन पर नियुक्त किया गया था। हालाँकि, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में अधिनियम) की धारा 2(00) के खंड (बीबी) के 18 अगस्त 1984 से प्रभावी संशोधन अधिनियम 1984 द्वारा कानून में आने से पहले उन्होंने एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली थी। जब उनकी सेवाएँ 1 फरवरी, 1985 को बिना किसी

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य  
(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

419

नोटिस, आरोप-पत्र या मुआवज़े के समाप्त कर दी गईं और यह ध्यान में रखा गया याचिकाकर्ता ने अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन करते हुए सरकार से अधिनियम की धारा 10 की उपधारा (1) के तहत संदर्भ मांगा। संदर्भ की शर्तें इस प्रकार थीं:-

"क्या सतपाल सिंह कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करना उचित और सही है, यदि नहीं तो वह किस राहत का हकदार है?"

(3) प्रतिवादी-प्रबंधन ने श्रम न्यायालय, अंबाला के समक्ष उपस्थिति दर्ज की और कामगार के मामले का

जोरदार विरोध किया। प्रबंधन की ओर से दाखिल किए गए जवाब में, अन्य बातों के साथ-साथ यह दलील दी गई कि नियुक्ति की निर्दिष्ट और निश्चित अवधि की समाप्ति पर नियुक्ति आदेश के नियमों और शर्तों के अनुसार कामगार को नौकरी छोड़ने के लिए कहा गया था। इस प्रकार की स्थिति में अधिनियम की धारा 2(ओओ) (बीबी) सीधे तौर पर लागू होगी, इस प्रकार, प्रबंधन को अधिनियम की धारा 25-एफ में निर्धारित शर्तों का पालन किए बिना श्रमिक की सेवाओं से छूट देने का अधिकार मिल जाएगा।

(4) विद्वान श्रम न्यायालय ने पक्षों की दलीलों के आधार पर निम्नलिखित मुद्दे तय किये:- "

1. क्या 31 जनवरी 1985 को कर्मचारी की बर्खास्तगी का आदेश कानूनी है, यदि हां तो इसका प्रभाव क्या है?
2. राहत"।

(5) ऊपर उल्लिखित मुद्दों पर परिणामी सुनवाई 26 जुलाई, 1986 को फैसले के रूप में समाप्त हुई। संदर्भ का उत्तर प्रबंधन के पक्ष में और कामगार के खिलाफ दिया गया। व्यथित होकर, श्रमिक ने 1987 के सीडब्ल्यूपी नंबर 2409 के माध्यम से श्रम न्यायालय के फैसले को चुनौती दी। इसे 3 सितंबर, 1990 के आदेश के तहत विद्वान एकल न्यायाधीश ने खारिज कर दिया है। इसलिए वर्तमान अपील लेटर्स पेटेंट के क्लॉज एक्स के तहत है।

(6) कर्मकार ने श्रम न्यायालय के फैसले को तीन अलग-अलग आधारों पर चुनौती दी, अर्थात्, कर्मकार ने अधिनियम की धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) के कानून बनने से पहले और धारा 2(ओओ) के बीबी खंड के लागू होने से पहले एक वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली थी। , उसने एक निहित अधिकार हासिल कर लिया था और ऐसा होने पर, धारा 25-एफ में उल्लिखित पूर्व-शर्तों का अनुपालन न करने पर छंटनी का आदेश, धारा 2(ओओ)खंड (बीबी)संवैधानिक वैधता और प्रबंधन द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार में लिप्त होना।

अमान्य हो जाएगी।

(7) जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, कर्मकार की दलीलों को विद्वान एकल न्यायाधीश ने यह कहकर खारिज कर दिया कि पहला तर्क एक कर्मकार की सेवाओं की समाप्ति की वैधता का परीक्षण करने के लिए पूरी तरह से अस्थिर था, कानून पर विचार किया जाना चाहिए और लागू किया जाना चाहिए। क्या यह समाप्ति की तारीख पर लागू था, न कि उससे पहले की किसी तारीख पर और माना जाता है कि उस तारीख पर जब याचिकाकर्ताओं की सेवाएं समाप्त की गईं, अधिनियम की धारा 2 (ओओ) का खंड (बीबी) लागू था। धारा 2(00) के खंड (बीबी) की संवैधानिक वैधता के दूसरे तर्क को 1987 के सीडब्ल्यूपी संख्या 2556 (राय बहादुर बनाम गेर्नरल मैनेजर, फूड स्पेशलिटीज लिमिटेड) में इस न्यायालय के 3 सितंबर, 1990 के निर्णय के आधार पर खारिज कर दिया गया था। प्रबंधन द्वारा अपनाई गई अनुचित श्रम प्रथा के संबंध में विवाद को भी विद्वान एकल न्यायाधीश के साथ मुख्य रूप से इस आधार पर समर्थन नहीं मिला कि श्रमिक द्वारा कभी भी यह दलील नहीं दी गई थी कि वह जिस काम के लिए नियुक्त था वह निरंतर था। यहां उल्लेख किया जा सकता है कि अनुचित श्रम प्रथा, काम करने वाले द्वारा किए जाने वाले काम की प्रकृति पर आधारित थी या काम करने वाले द्वारा किए जा रहे काम पर किसी अन्य कामगार को नियोजित किया जा रहा था।

(8) अपील में अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता श्री सरजीत सिंह और रिट याचिका में याचिकाकर्ता-कर्मचारी ने अधिनियम की धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) की वैधता पर सवाल नहीं उठाया है। कर्मकार की सेवाओं को समाप्त करने की वैधता से संबंधित विद्वान एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों को इस आधार पर चुनौती देने का एक बहुत ही कमजोर और आधा-अधूरा प्रयास है कि धारा 2(ओओ) (बीबी) कानून की किताब में तब डाली गई जब कर्मकार ने छंटनी के आदेश से ठीक पहले वर्ष में 240 दिनों से अधिक की अवधि के लिए सेवा पूरी कर ली हो। यह विवाद किसी सिद्धांत, कानून या मिसाल पर इसका समर्थन करने का कोई प्रयास किए बिना ही किया गया है। इसलिए, उल्लेख करने योग्य बात यह है कि यह कानून कर्मचारी की बर्खास्तगी/छंटनी की तारीख पर लागू होता है, न कि वह कानून जो श्रमिक के रोजगार के समय लागू हो सकता है। हालाँकि, श्री सरजीत सिंह ने प्रबंधन द्वारा किए गए अनुचित श्रम व्यवहार से संबंधित विद्वान एकल न्यायाधीश के निष्कर्ष को गंभीरता से चुनौती दी है। इससे पहले कि हम एकमात्र बिंदु के संबंध में उनके विवाद पर ज़ोरदार ढंग से ध्यान दें हमारे सामने प्रचारित किया गया है, हम न्यूनतम तथ्य देना चाहेंगे

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य  
(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

421

जो महत्वपूर्ण मुद्दे पर निष्कर्ष लौटाने में प्रासंगिक हैं।

(9) जहां तक अधिनियम की धारा 10 (1) (सी) के तहत सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ से पहले मांग नोटिस का सवाल है, इसे रिकॉर्ड पर नहीं रखा गया है। कर्मकार की ओर से दायर दावे के बयान में, लेकिन यह उल्लेख करने के लिए कि उसकी सेवाएं बिना किसी नोटिस, आरोप-पत्र, पूछताछ या मुआवजे के समाप्त कर दी गईं और धारा 25-एफ का कोई अनुपालन नहीं किया गया, कुछ भी उल्लेख नहीं किया गया है। दूसरे शब्दों में, प्रबंधन द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार में शामिल होने के संबंध में एक भी शब्द का उल्लेख नहीं किया गया है, या तो इस कारण से कि श्रमिक द्वारा किया गया कार्य प्रकृति में स्थायी था या उस मामले के लिए उसे किसी अन्य श्रमिक द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था। ऐसी स्थिति में, प्रबंधन ने बुनियादी तथ्यों

को नकारने के अलावा, केवल यह दलील दी कि कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति/विच्छेदन नियुक्ति आदेश के नियमों और शर्तों के अनुसार थी और नियुक्ति की अवधि समाप्त होने पर, यह मामला धारा 2(ओओ) के तहत छंटनी का मामला नहीं होगा और, इसलिए, संदर्भ अस्वीकृति का पात्र है। अधिनियम की धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) की प्रयोज्यता का खंडन करते हुए श्रम न्यायालय के समक्ष कोई प्रतिकृति दायर नहीं की गई थी। श्री सरजीत सिंह ने श्रमिक के उस बयान का उल्लेख नहीं किया है जो श्रम न्यायालय के समक्ष दर्ज किया गया होगा। निश्चित रूप से, यदि याचिकाकर्ता ने ऐसे तथ्य बताए होंगे जो प्रबंधन द्वारा किए गए अनुचित श्रम व्यवहार की ओर इशारा कर सकते हैं, तो उसे या तो रिकॉर्ड पर रखा गया होगा या कम से कम बहस के दौरान अदालत में पढ़ा गया होगा। प्रबंधन द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार में शामिल होने के संबंध में किसी भी मुद्दे का दावा नहीं किया गया था और न ही पूरी कार्यवाही के दौरान श्रम न्यायालय के समक्ष उस संबंध में एक शब्द भी कहा गया था।

(10) विद्वान वकील श्री सरजीत सिंह, ऊपर वर्णित तथ्यों के बावजूद, तर्क देते हैं कि अधिनियम की धारा 2(ओओ) का खंड (बीबी), छंटनी से संबंधित मुख्य खंड के अपवाद की प्रकृति में है, प्रबंधन को हर मामले में, जहां वह श्रमिक के अपमान के बचाव में उक्त खंड पर दबाव डाल सकता है, उसे दलील देनी होगी और साबित करना होगा कि वह किसी भी अनुचित श्रम अभ्यास में शामिल नहीं हुआ है और वर्तमान में शामिल अनुचित श्रम अभ्यास के संदर्भ में मामले में, उसे अनिवार्य रूप से यह दलील देनी होगी और साबित करना होगा कि जिस नौकरी से कामगार को छोड़ने के लिए कहा गया था, वह अस्थायी प्रकृति की थी और आगे भी उस काम को करने के लिए कोई नए कामगार को नियुक्त किया गया हो, जिससे काम करने

वाले की छँटनी कर दी गई। उपरोक्त विवाद के लिए समर्थन मांगा गया न्यायिक उदाहरणों से लिया गया है श्री सरजीत सिंह के विचार में, , मामला अब पुनः एकीकृत नहीं रहा, अधिनियम के प्रावधानों या किसी अन्य सिद्धांत के आधार पर विवाद का समर्थन करने की कोई आवश्यकता नहीं है

(11) अधिनियम की धारा 2(ओओ) में छँटनी को परिभाषित किया गया है जिसका अर्थ नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से किसी कर्मचारी की सेवा समाप्त करना है, अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा, लेकिन इसमें (ए) स्वैच्छिक श्रमिक की सेवानिवृत्ति, या (बी) सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने पर श्रमिक की सेवानिवृत्ति, शामिल नहीं है और यदि नियोक्ता और संबंधित श्रमिक के बीच रोजगार अनुबंध में इस संबंध में एक शर्त शामिल है; या (बीबी) नियोक्ता और संबंधित श्रमिक के बीच रोजगार के अनुबंध की समाप्ति पर नवीनीकरण न होने के परिणामस्वरूप या उसमें निहित एक शर्त के तहत ऐसे अनुबंध को समाप्त किए जाने के परिणामस्वरूप श्रमिक की सेवा की समाप्ति; या (सी) लगातार खराब स्वास्थ्य के आधार पर किसी कर्मचारी की सेवा समाप्त करना।

(12) धारा 2(ओओ) का खंड (बीबी) 18 अगस्त 1984 से 1984 के अधिनियम संख्या 49 द्वारा पेश किया गया था। वर्तमान मामले के तथ्यों के संदर्भ में, यह निर्धारित करने की कोई आवश्यकता नहीं है कि क्या खंड (बीबी) धारा 2(ओओ) में दी गई छँटनी की परिभाषा का एक अपवाद है, क्योंकि अगर ऐसा मान भी लिया जाए, तो हमारे विचार में, यह कामगार के मामले को अनुचित श्रम अभ्यास की दलील के रूप में आगे नहीं बढ़ाएगा। इस तरह के अनुचित श्रम अभ्यास से जुड़े जो भी तथ्य उपलब्ध हों, उनके आधार पर कर्मकार द्वारा आवश्यक रूप से बताया जाना चाहिए। हम उन न्यायिक उदाहरणों से निपटने की कवायद अपने हाथ में लेंगे जिनका उल्लेख हमारे सामने किया गया है, लेकिन हम यहां देख सकते हैं कि औद्योगिक विवाद अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं है जिसे हम जानते हों या जो हमें दिखाया गया हो जो दूर से भी संकेत दे सकता है दलीलों और सबूत के दायित्व से संबंधित सामान्य कानून से हटकर, एक वादी, जो अपने कारण को आधार बना सकता है या किसी विशेष आधार पर बचाव कर सकता है, उसे दलील देनी होगी और उसे साबित करना होगा और इसके अलावा, शुरुआत में दलीलों के आधार पर किसी मुद्दे को साबित करने की जिम्मेदारी होती है। ऐसे मुद्दे पर दावा करने वाले पक्ष पर, जो निश्चित रूप से, प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर बदलता रहता है।

(13) अब न्यायिक उदाहरणों पर आते हैं, विद्वान वकील की निर्भरता **भिव्कू राम**

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य

423

(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

**बनाम पीठासीन अधिकारी , औद्योगिक न्यायाधिकरण- सह-श्रम न्यायालय, रोहतक<sup>1</sup>**(1) में इस न्यायालय की खंडपीठ के फैसले पर है। अधिवक्ता की निर्भरता रिपोर्ट के पैरा 35 में विद्वान डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणियाँ, पर है जो इस प्रकार हैं:

"उपरोक्त से, यह स्पष्ट है कि एक कर्मचारी की सेवा समाप्ति, जिसने सेवा समाप्ति की तारीख से पहले बारह महीने की अवधि में 240 दिन नियोक्ता के अधीन काम किया है, आमतौर पर शून्य घोषित कर दी जाएगी यदि यह पाया जाता है कि नियोक्ता ने धारा.25-एफ(ए) और (बी) के प्रावधानों का उल्लंघन किया है। यदि नियोक्ता कर्मचारी के दावे का विरोध करता है और धारा 2(ओओ) (बीबी) को लागू करता है, तो

<sup>1</sup>(1) 1998 (1) आरएसजे 703

नियोक्ता पर यह दिखाने का बोझ है कि यद्यपि कर्मचारी ने रोजगार अनुबंध की शर्तों के साथ या रोजगार अनुबंध के नवीनीकरण न होने के कारण अपनी सेवाओं की समाप्ति से पहले बारह महीने में 240 दिन काम किया है। नियोक्ता को यह भी दिखाना होगा कि कामगार ने एक निर्दिष्ट कार्य के लिए नियुक्त किया गया है और जो कार्य कर्मचारी द्वारा किया जा रहा था, उसकी अब आवश्यकता नहीं है। रोजगार के अनुबंध के संदर्भ में सेवा समाप्त करने या अनुबंध के गैर-नवीकरण के लिए नियोक्ता द्वारा अधिकार का केवल एक प्रामाणिक प्रयोग खंड (बीबी) द्वारा कवर किया जाएगा। यदि न्यायालय को पता चलता है कि नियोक्ता द्वारा अधिकारों का प्रयोग प्रामाणिक नहीं है या नियोक्ता ने कामगार के अधिकारों को विफल करने के लिए एक आचरण या तंत्र के रूप में निश्चित अवधि के रोजगार की पद्धति को अपनाया है, सेवा की समाप्ति खंड (बीबी) में निहित अपवाद के अंतर्गत नहीं आएगी। इसके बजाय नियोक्ता की कार्रवाई को अनुचित श्रम व्यवहार का कार्य माना जाएगा, जैसा कि अधिनियम की पांचवीं अनुसूची में निर्दिष्ट है। विभिन्न उच्च न्यायालयों और सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए विभिन्न निर्णय स्पष्ट रूप से इस सिद्धांत को सामने लाते हैं कि नियोक्ता द्वारा शक्तियों का केवल उन मामलों में प्रामाणिक प्रयोग किया जाता है जहां काम निर्दिष्ट प्रकृति का है या जहां अस्थायी कर्मचारी को नियमित कर्मचारी द्वारा प्रतिस्थापित किया जाता है। कि नियोक्ता की कार्रवाई को बरकरार रखा जाएगा. अन्य सभी मामलों में, सेवा की समाप्ति को छंटनी के रूप में माना जाएगा जब तक कि वे यहां ऊपर निर्धारित अन्य अपवादों द्वारा कवर नहीं किए जाते हैं।

(14) विद्वान डिवीजन बेंच की टिप्पणियाँ, जैसा कि ऊपर उद्धृत किया गया है, श्री सरजीत सिंह के तर्क का समर्थन करती हैं, लेकिन जो सवाल अभी भी उठता है वह यह है कि क्या इन टिप्पणियों को तथ्यों के संदर्भ के बिना, के आधार पर पढ़ा जा सकता है। जो वही बनाये गये थे. भीखू राम के मामले (सुप्रा) में तथ्यों के विश्लेषण से पता चलेगा कि उक्त मामले में याचिकाकर्ता को 29 जून, 1984 के आदेश के तहत पहली बार में 89 दिनों की अवधि के लिए नियुक्त किया गया था। उपरोक्त अवधि की समाप्ति पर, उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं। बर्खास्त कर दिया गया लेकिन उन्हें समान नियमों और शर्तों पर फिर से नियुक्त किया गया। पुनः रोजगार और सेवा समाप्ति की प्रक्रिया 24 जून, 1987 तक जारी रही जब अंततः उनकी सेवाएँ बंद कर दी गईं। उन्होंने अपनी सेवाओं की समाप्ति के खिलाफ यह आरोप लगाकर विवाद खड़ा कर दिया कि अधिनियम की धारा 25-एफ की आवश्यकता के अनुपालन के बिना उनकी सेवाओं को हटा दिया गया था। उन्होंने अधिनियम की धारा 25-जी के साथ-साथ प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन का भी आरोप लगाया। औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष, जहां सरकार द्वारा अधिनियम की धारा 10(1)(सी) के तहत विवाद को संदर्भित किया गया था, याचिकाकर्ता कर्मचारी ने अपनी दलील दोहराई कि उसकी सेवाओं की समाप्ति अधिनियम की धारा 25-एफ और 25-जी के विपरीत थी। और उन्होंने विशेष रूप से दलील दी, जैसा कि विद्वान डिवीजन बेंच ने देखा, कि हालांकि उन्होंने 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया था, लेकिन उसके बदले में नोटिस या भुगतान और छंटनी का मुआवजा उन्हें और दो श्रमिकों, अर्थात् रणबीर और शशि को नहीं दिया गया था, जो उनके बाद कार्यरत थे, अभी भी कार्यरत थे। हालांकि, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले में, यह माना गया कि याचिकाकर्ता का मामला अधिनियम की धारा 2(ओओ)(बीबी) के तहत आता है और वह किसी भी राहत के अधिकार का हकदार नहीं है।

(15) इस फैसले को इस न्यायालय के समक्ष चुनौती दी गई थी, जिसमें याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने जोरदार आग्रह किया था कि औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश विकृत था और पहली नजर में कानून की त्रुटि से ग्रस्त था। यह भी तर्क दिया गया कि श्रम न्यायालय ने उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों पर गौर नहीं किया है और याचिकाकर्ता की ओर से अधिनियम की धारा 25-जी के उल्लंघन के बारे में उठाई गई दलील को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया है और यह भी कि नियोक्ता की

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य

425

(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

कार्रवाई सही नहीं थी औरत ही इरादे से नहीं किया गया था। विद्वान वकील की उपरोक्त दलील से निपटते समय, विद्वान डिवीजन बेंच ने यह देखा कि विवादित फैसले पर एक नजर डाली जाएगी। हेतु जारी किये गये विभिन्न आदेशों का सन्दर्भ बनाकर दिखायें विभिन्न निर्दिष्ट अवधियों के लिए याचिकाकर्ता की नियुक्ति, श्रम न्यायालय ने कहा कि चूंकि कर्मचारी की नियुक्ति प्रत्येक अवसर पर 89 दिनों के लिए की गई थी, यह नहीं कहा जा सकता कि उनकी नियुक्ति एक वर्ष में 240 दिनों के लिए थी और इसलिए, उनका मामला धारा 2(ओओ)(बीबी) के अंतर्गत आता था और वह धारा 25-एफ के लाभों के हकदार नहीं थे। आगे यह देखा गया कि आदेश में याचिकाकर्ता की इस दलील के बारे में एक भी शब्द नहीं था कि उसकी सेवा समाप्त करते समय, नियोक्ता ने उससे कनिष्ठ व्यक्तियों को बरकरार रखा था और नियोक्ता ने उसे एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्ति देने की कार्रवाई की थी और रुक-रुक कर 89 दिनों का ब्रेक प्रामाणिक



नहीं था और श्रम न्यायालय ने दोनों पक्षों द्वारा प्रस्तुत मौखिक साक्ष्यों को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया है। कुछ न्यायिक उदाहरणों और अन्य प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए, तब यह माना गया कि विभिन्न धाराओं के साथ धारा 2(ओओ) के विश्लेषण से पता चला कि 18 अगस्त, 1984 के बाद भी किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति को छंटनी के रूप में माना जाएगा, सिवाय इसके कि सेवा समाप्ति निम्नलिखित श्रेणियों में से एक के अंतर्गत आती है:-

- (i) अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से विवादित दंड के रूप में सेवा की समाप्ति;
- (ii) कर्मकार की स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति;
- (iii) रोजगार अनुबंध के अनुसार सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी की सेवानिवृत्ति;
- (iv) रोजगार अनुबंध समाप्त होने के बाद उसका नवीनीकरण न करने के कारण सेवा की समाप्ति;
- (v) रोजगार अनुबंध में निहित शर्तों के अनुसार अनुबंध की समाप्ति; और
- (vi) कर्मकार के लगातार खराब स्वास्थ्य के आधार पर सेवा समाप्ति"।

(16) उन परिस्थितियों से निपटते हुए जिनके तहत नियोक्ता धारा 2(ओओ) (बीबी) की प्रयोज्यता की दलील देते समय कर्मचारी के मामले का बचाव कर सकता है, यह इस प्रकार देखा गया: -

"इसलिए, किसी कर्मचारी की सेवा समाप्ति के प्रत्येक मामले में, जहां श्रमिक का दावा है कि उसने 12 महीने की अवधि में 240 दिनों की अवधि के लिए काम किया है और धारा 25-एफ की आवश्यकता के साथ अनुपालन के अभाव में उसकी सेवा समाप्ति अमान्य है और जहां नियोक्ता यह दलील देता है कि सेवा की समाप्ति रोजगार के अनुबंध की शर्तों के अनुसार की गई है या समाप्ति रोजगार की शर्तों के गैर-विस्तार के परिणामस्वरूप हुई है, तो न्यायालय को यह करना होगा की सभी तथ्यों की सावधानीपूर्वक जांच करें और कानून के प्रासंगिक प्रावधानों को लागू करें। यह न्यायालय का कर्तव्य होगा कि वह श्रमिक द्वारा किए गए कर्तव्यों की प्रकृति और जिस नौकरी के लिए उसे नियोजित किया गया था, उसके संदर्भ में रोजगार की प्रकृति का निर्धारण करे। एक बार जब कर्मचारी यह स्थापित कर लेता है कि उसे स्थायी/निरंतर प्रकृति के काम के लिए नियोजित किया गया था और नियोक्ता ने औद्योगिक विवाद अधिनियम या अन्य श्रम कानूनों (आगे दिया गया) के तहत उसके अधिकारों को खत्म करने के लिए मनमाने ढंग से उसकी सेवा समाप्त कर दी है, तो उचित रूप से एक अनुमान लगाया जा सकता है। न्यायालय ने कहा कि नियोक्ता की कार्रवाई अनुचित श्रम व्यवहार के समान है। ऐसे मामले में नियोक्ता पर यह साबित करने का बोझ होगा कि कर्मचारी को एक विशेष कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया था और भले ही कर्मचारी ने 240 दिनों तक काम किया हो, ऐसे रोजगार को संशोधित खंड के अंतर्गत कवर माना जाना चाहिए क्योंकि सेवा समाप्त कर दी गई थी। कार्य पूरा होने पर"

(17) विद्वान खंडपीठ द्वारा आगे यह देखा गया है कि:-

"अनुबंध में एक शर्त है कि रोजगार एक निर्दिष्ट अवधि के लिए या किसी विशेष कार्य के पूरा होने तक होगा, वैध रूप से सेवा की समाप्ति को खंड (बीबी) के दायरे में लाया जा सकता है। हालांकि, यदि नियोक्ता देने की पद्धति का सहारा लेता है निश्चित अवधि की नियुक्ति को धारा 2(ओओ) में ले जाने और काम की निरंतरता और नौकरी की आवश्यकता के बावजूद सेवा समाप्त करने की दृष्टि से, न्यायालय को यह निष्कर्ष निकालना उचित हो सकता है कि नियोक्ता की कार्रवाई में प्रामाणिकता का अभाव है या उन्होंने कर्मचारी की सेवा समाप्त करने के अपने अधिकार का गलत तरीके से सहारा

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य  
(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

427

लिया।"

(18) जैसा कि याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने भरोसा किया है, जैसा कि ऊपर उद्धृत किया गया है, विद्वान डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणियों को अलग से नहीं पढ़ा जा सकता है। हमारे विचार में, उक्त टिप्पणियाँ मामले के प्रासंगिक तथ्यों में की गई हैं, जैसा कि हमने पिछले अनुच्छेद में विस्तार से चर्चा की है। अब तक यह बहुत अच्छी तरह से तय हो चुका है कि न्यायिक मिसाल में की गई टिप्पणियों को उक्त मामले के तथ्यों के प्रसंग और संदर्भ में पढ़ा जाना चाहिए। यदि किसी विशेष मामले में मामले के तथ्यों के संदर्भ में टिप्पणियाँ की गई हैं, तो वह बाध्यकारी मिसाल का चरित्र नहीं ले सकता है। इसके अलावा, किसी भी न्यायिक मिसाल में की गई कोई भी टिप्पणी तब तक आधिकारिक और बाध्यकारी प्रकृति की नहीं हो सकती जब तक कि वह बिना किसी मुद्दे या सवाल के न हो। उदाहरण के लिए, मान लीजिए कि श्री सरजीत सिंह द्वारा जिन टिप्पणियों पर भरोसा किया गया है, वे दलीलों के कानून और किसी मुद्दे को साबित करने की जिम्मेदारी के संबंध में कोई बहस किए बिना आई थीं, तो एक पार्टी के लिए सफलतापूर्वक यह दावा करना खुला होता। सबूत की जिम्मेदारी के संबंध में मुद्दे की बिल्कुल भी जांच नहीं की गई है, सहायता

निष्कर्ष बाध्यकारी प्रकृति का नहीं होगा। वर्तमान मामले में, हमें और आगे जाने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि दायित्व के संबंध में प्रश्न की जांच भीकू राम के मामले (सुप्रा) में विद्वान खंडपीठ द्वारा की गई है और हम माननीय न्यायाधीशों द्वारा व्यक्त किए गए विचार से सम्मानजनक सहमत हैं। खंडपीठ का गठन करते हुए कहा कि एक बार जब कामगार यह दावा करके नियोक्ता पर अनुचित श्रम व्यवहार में शामिल होने का आरोप लगा सकता है कि काम निरंतर प्रकृति का था या अन्य व्यक्तियों को वही काम दिया गया था जहां से उसे हटा दिया गया था, अन्यथा साबित करने की जिम्मेदारी प्रबंधन पर आ जाएगी। . जैसा कि पहले ही ऊपर उल्लेख किया गया है, विद्वान डिवीजन बेंच के समक्ष मामले में, न केवल विशिष्ट दलीलें थीं, बल्कि पार्टियों ने सबूत भी पेश किए थे, जिन पर श्रम न्यायालय ने ध्यान भी नहीं दिया था। विद्वान डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणियों पर कोई विवाद नहीं हो सकता है, जैसा कि बेंच के समक्ष मामले के तथ्यों के संदर्भ में याचिकाकर्ता के विद्वान वकील द्वारा भरोसा किया गया है। हालाँकि, वर्तमान मामले में, जैसा कि ऊपर बताया गया है, इसमें एक शब्द भी उल्लेख नहीं किया गया है कि प्रबंधन ने या तो यह दलील देकर कि जिस नौकरी पर याचिकाकर्ता को नियुक्त किया गया था, वह स्थायी प्रकृति की थी या इस मामले में अन्य प्रकार की अनुचित श्रम प्रथा में शामिल हो गया था यह काम करने के लिए कार्यान्वित व्यक्तियों को नियुक्त किया गया था वही। इसका सर्वव्यापी या सामान्य आरोप भी नहीं है कि प्रबंधन ने कोई अनुचित तरीका अपनाया है। ऐसे में, यदि प्रबंधन को अभी भी यह साबित करना है कि

उसने श्रम अभ्यास,में कोई अनुचित काम नहीं किया है, यह दलील और सबूत के बुनियादी सिद्धांतों की भी अनदेखी होगी। इसके अलावा, अनुचित श्रम प्रथा के कई आयाम हो सकते हैं। यह ज्ञात नहीं है कि प्रबंधन को किस विशेष अनुचित श्रम प्रथा को पूरा करना है, इसके परिणामस्वरूप नियोक्ता को दलील देनी होगी और अधिनियम के तहत निर्दिष्ट सभी अनुचित श्रम प्रथाओं की गैर-मौजूदगी को साबित करना होगा।

(19) भीखू राम के मामले (सुप्रा) में डिवीजन बेंच द्वारा की गई टिप्पणियों पर भरोसा करने के अलावा, जो कि विद्वान वकील के अनुसार, निकटतम निर्भरता है, **मुख्य प्रशासक, हरियाणा शहरी विकास प्राधिकरण एवं अन्य. बनाम पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय और अन्य<sup>2</sup>** और सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय **राजस्थान राज्य और अन्य में बनाम रामेश्वर लाल गहलोत<sup>3</sup>** में इस न्यायालय की एक अन्य डिवीजन बेंच के फैसले पर भी भरोसा किया गया है। चूंकि पार्टियों की दलीलें मुख्य प्रशासक, हुडा के मामले (सुप्रा) में परिलक्षित नहीं हुई हैं, इसलिए हमने मामले के मूल रिकॉर्ड मांगे थे। उक्त मामले में श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले को पढ़ने से जो तथ्य सामने आते हैं, वे यह हैं कि श्रमिक ने मांग नोटिस दायर किया था और श्रम न्यायालय के समक्ष दायर दावा याचिका में उसने दावा किया था कि वह हुडा का कर्मचारी था और एक कर्मचारी के रूप में काम कर रहा था। 8 सितंबर, 1987 से 10 अगस्त, 1988 तक सब डिविजनल इंजीनियर, हुडा सब डिविजन नंबर 1, पानीपत के कार्यालय में क्लर्क रुपये 1,196 प्रति माह. के वेतन पर कार्यरत थे 10 अगस्त, 1988 को उनकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं और उन्हें बिना कोई नोटिस दिए और बिना किसी सूचना के उनकी नियमित सेवा से मुक्त कर दिया गया और इसके अलावा आधिकारिक उत्तरदाताओं ने राजनीतिक दबाव के आधार पर उनके स्थान पर अपने स्वयं के संबंध को समायोजित कर लिया था। उन्होंने बिना किसी ब्रेक के 240 दिन पूरे कर लिए थे और उनका काम और आचरण संतोषजनक था, जिसे आधिकारिक उत्तरदाताओं ने अनुभव प्रमाण पत्र में स्वीकार किया था। उन्होंने आगे दलील दी कि उनकी सेवाओं को समाप्त करने से संबंधित आदेश प्रतिवादी नंबर 2 द्वारा दिया गया था जो दुर्भावनापूर्ण, अधिकार क्षेत्र के बिना, अवैध, शून्य और गलत था। आधिकारिक उत्तरदाताओं द्वारा दायर किए गए लिखित बयान में, यह दलील दी गई कि कर्मचारी को 8 सितंबर को क्लर्क के रूप में नियुक्त किया गया था। 1987 में 89 दिन के आधार पर और 89 दिन पूरे होने पर उन्हें कार्यमुक्त कर दिया गया। यानी 4 दिसंबर 1987 और फिर 11

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य

429

(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

दिसंबर 1987 को उनकी नियुक्ति हुई। छह दिन के अंतराल के बाद 10 दिसंबर 1987 को उन्हें कार्यमुक्त कर दिया गया। 68 दिनों के अंतराल के बाद 16 मई, 1988 को 89 दिनों के आधार पर नियुक्त किया गया और 89 दिनों के पूरा होने के बाद 12 अगस्त, 1988 को कार्यमुक्त कर दिया गया। उन्होंने एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन पूरे नहीं किए थे और इसके अलावा उन्हें नियुक्ति पत्र के नियमों और शर्तों के अनुसार स्टॉप-गैप व्यवस्था के रूप में नियुक्त किया गया था, जिसे उन्होंने स्वीकार कर लिया गया था। विद्वान श्रम न्यायालय ने, उसके समक्ष पेश किए गए साक्ष्यों के आधार पर, यह निष्कर्ष निकाला कि श्रमिक ने एक कैलेंडर वर्ष में 265 दिनों तक अपना काम किया और प्रबंधन की दलील दी कि उसने 240 दिनों तक काम नहीं किया। एक कैलेंडर वर्ष सही नहीं था, अधिनियम की धारा 2(ओओ) (बीबी) से संबंधित किसी भी चर्चा

<sup>2</sup>(2) 1994 (4) एसएलआर. 775

<sup>3</sup>(3) एआईआर 1996 एससी 1001

के बिना संदर्भ का उत्तर श्रमिक के पक्ष में दिया गया था। आदेश को पढ़ने से यह बिल्कुल स्पष्ट है कि ऊपर उल्लिखित अनुभाग में निहित प्रावधानों को सेवा में लागू ही नहीं किया गया था। इस न्यायालय के समक्ष ही यह आग्रह किया गया था कि श्रमिक को हर बार एक निश्चित अवधि के लिए नियोजित किया गया था और अवधि समाप्त होने के साथ यह नहीं कहा जा सकता कि अधिनियम के अर्थ के तहत उसे हटा दिया गया था और इसलिए, अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों का अनुपालन करने की कोई आवश्यकता नहीं है क्योंकि रोजगार अनुबंध का नवीनीकरण न करने के कारण किसी कर्मचारी की बर्खास्तगी को विशेष रूप से अधिनियम की धारा 2(ओओ) (बीबी) के अनुसार छंटनी की परिभाषा से बाहर रखा गया है। प्रबंधन की ओर से उठाए गए उपरोक्त तर्क को यह कहते हुए निरस्त कर दिया गया कि "नियुक्ति पत्र साक्ष्य के रूप में पेश नहीं किया गया है, इसलिए इसकी सटीक अवधि ज्ञात नहीं है। फिर भी, इस तथ्य से इनकार नहीं किया जा सकता है कि हर बार कर्मचारी को नियोजित किया गया था 89 दिनों की अवधि के लिए और कैलेंडर वर्ष के दौरान उन्होंने 265 दिनों तक काम किया था। क्या सौंपे गए कार्य के पूरा होने पर उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गई थीं या यह उपकरण उन्हें उन लाभों से वंचित करने के लिए नियोजित किया गया था जो किसी व्यक्ति को उसकी लंबी सेवा के कारण प्राप्त हुए थे विभिन्न न्यायिक मंचों के समक्ष जांच का विषय रहा है। कभी-कभी यह पाया गया है कि इस उपकरण का उपयोग एक विशेष अवधि के लिए रोजगार देने के लिए किया जाता है और फिर लगभग 5-6 दिनों के अंतराल के बाद समान अवधि के लिए किया जाता है। उनकी सेवा की निरंतरता को बाधित करें। समय-समय पर किसी विशेष मामले के तथ्यों की जांच करने के बाद न्यायालयों ने इसे अनुचित व्यवहार माना है। इस

प्रकार, यह देखा जाना चाहिए कि क्या वर्तमान मामले में हुडा अधिकारियों की कार्रवाई को दुर्भावनापूर्ण और अनुचित माना जा सकता है या श्रम प्रथा के रूप में वर्तमान मामले में वही उचित है। माना कि, कर्मकार प्रतिवादी के पास था अपने वरिष्ठों की संतुष्टि के लिए क्लर्क का कार्य कर रहा है। इस संबंध में उनके पास अनुभव प्रमाण पत्र था, जिसका हवाला श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया है। याचिकाकर्ता की सेवाएं समाप्त करने के लिए कोई ठोस कारण नहीं दिया गया है या सौंपा गया है। ऐसा मामला नहीं है कि उनकी सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं थी क्योंकि उन्हें सौंपा गया कार्य पूरा हो चुका था। यह ऐसा मामला भी नहीं है जहां पूरे विभाग को किसी विशेष कार्य के कारण बंद कर दिया गया हो जिसके लिए इसकी स्थापना की गई थी। इसके अभाव में, हुडा अधिकारियों की कार्रवाई को स्पष्ट रूप से दुर्भावनापूर्ण माना जा सकता है, जिसका उद्देश्य प्रतिवादी-कर्मचारी को रोजगार में बने रहने के उसके मूल्यवान अधिकार से वंचित करना था, जब तक कि उसकी सेवाएं कानून के अनुसार समाप्त नहीं हो जातीं। इसमें कोई संदेह नहीं है, राम मूर्ति के मामले में इस न्यायालय का निर्णय (सुप्रा) याचिकाकर्ता द्वारा उठाए गए विवाद का समर्थन करता है, लेकिन वर्तमान मामले के तथ्यों (जोर दिया गया) के अनुसार हम अपने विद्वान भाई एन.के. द्वारा उठाए गए दृष्टिकोण से सहमत होने में असमर्थ हैं।

(20) जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, इसमें कोई संदेह नहीं है, कामगार की दलील है कि उसकी सेवाओं को समाप्त करने का आदेश दुर्भावनापूर्ण था और उसने उसे सौंपा गया काम संतोषजनक ढंग से किया था, जो नियोक्ता द्वारा उसे जारी किए गए अनुभव प्रमाण पत्र से स्पष्ट होगा और इसके अलावा, उनकी बर्खास्तगी राजनीतिक दबाव के कारण आधिकारिक उत्तरदाताओं के संबंधों को समायोजित करने की दृष्टि से थी, तब से डिवीजन बेंच द्वारा दर्ज किए गए फैसले में इसका उल्लेख नहीं किया गया है, लेकिन, निश्चित रूप से, विवादित फैसले से भी यही बात सामने आई थी। प्रबंधन ने छंटनी के आदेश द्वारा कार्यमुक्त करने के बाद किसी अन्य व्यक्ति को रोजगार देने के संबंध में श्रमिक के दावे का खंडन नहीं किया। इसके अलावा, यह एक ऐसा मामला था जहां प्रबंधन ने कर्मचारी के 240 दिन पूरे करने के अधिकार को विफल करने के उद्देश्य से सेवा के प्रत्येक कार्यकाल के बाद जानबूझकर एक ब्रेक देकर अनुचित श्रम व्यवहार में शामिल किया था, जिसका उद्देश्य अनुपालन किए बिना उसकी सेवाओं को इच्छानुसार समाप्त करना था। अधिनियम की धारा 25-एफ के प्रावधानों के साथ। यह सटीक कारण है कि निष्कर्षों को मामले के विशिष्ट तथ्यों में दर्ज किया गया, इसलिए डिवीजन बेंच का गठन करने वाले माननीय न्यायाधीशों द्वारा

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य

431

(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

विशेष रूप से उल्लेख किया गया।

(21) जहां तक रामेश्वर लाल के मामले में सुप्रीम कोर्ट का फैसला है गहलोट के मामले (सुप्रा) का संबंध है, यह उल्लेख करना महत्वपूर्ण है कि उत्तरदाताओं ने भी अपने प्रयास में उसी पर भरोसा किया है यह दिखाने के लिए कि मौजूदा मामला पूरी तरह से धारा 2(ओओ)(बीबी) के प्रावधानों के अंतर्गत आता है। उपरोक्त मामले के तथ्यों से इसका खुलासा होगा कि कर्मचारी को तीन महीने की अवधि के लिए या नियमित रूप से चयनित उम्मीदवार के कार्यभार संभालने तक नियुक्त किया जाता था। उन्हें 28 जनवरी, 1988 को नियुक्त किया गया था और उनकी सेवाएं 19 नवंबर, 1988 को समाप्त कर दी गईं। विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना कि चूंकि उन्होंने 240 दिन से अधिक समय पूरा कर लिया था, इसलिए उनकी बर्खास्तगी अधिनियम की धारा 25-एफ का उल्लंघन थी और निर्देश दिया कि नई नियुक्ति की जाए। आदेश के उत्तरार्ध के

खिलाफ एक अपील दायर की गई और डिवीजन बेंच ने आदेश के उक्त हिस्से को रद्द कर दिया और पिछले वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया। डिवीजन बेंच द्वारा बदले गए आदेश के खिलाफ, सुप्रीम कोर्ट के समक्ष अपील दायर की गई। यह माना गया कि "यह विवाद अब **एम. वेणुगोपाल बनाम डिविजनल मैनेजर, एलआईसी<sup>4</sup>** मामले में दिए गए इस न्यायालय के फैसले से समाप्त हो गया है। इसमें, इस न्यायालय ने माना था कि एक बार नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए होती है, धारा 25- एफ लागू नहीं होता है क्योंकि यह अधिनियम की धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) के अंतर्गत आता है। उत्तरदाताओं के लिए यह तर्क दिया गया है कि चूंकि विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को चुनौती नहीं दी गई थी, इसलिए समाप्ति अंतिम हो गई। नतीजतन, अपीलकर्ता बहाली पर वेतन का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा। हमारे विचार में, विद्वान एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच द्वारा व्यक्त की गई राय कानून में गलत है। जब नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए होती है, जब तक कि खंड के तहत यह शक्ति न हो धारा 2(ओओ) के (बीबी) का दुरुपयोग किया गया है या इसके दुर्भावनापूर्ण अभ्यास से दूषित किया गया है, यह नहीं माना जा सकता है कि समाप्ति अवैध है। इसकी अनुपस्थिति में, नियोक्ता नियुक्ति पत्र के संदर्भ में सेवाओं को समाप्त कर सकता है जब तक कि ऐसा न हो सत्ता का एक भेदभावपूर्ण प्रयोग है। प्रत्येक मामले में यह स्थापित किया जाना चाहिए कि प्रबंधन द्वारा सत्ता का दुरुपयोग किया गया था या एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्ति सत्ता का एक रंगीन प्रयोग था। दुर्भाग्य से, न तो विद्वान एकल न्यायाधीश और न ही डिवीजन बेंच ने इस संबंध में

---

<sup>4</sup>(4) (1994) 2 एससीसी 323

कोई निष्कर्ष दर्ज किया।"

(22) हमारी राय में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा व्यक्त विचार, श्रमिक के हित को आगे बढ़ाने के बजाय, प्रबंधन के मामले को आगे बढ़ाएगा क्योंकि यह स्पष्ट रूप से माना गया है कि जब नियुक्ति एक निश्चित अवधि के लिए होती है, जब तक ऐसा पाया गया है कि धारा 2(ओओ) के खंड (बीबी) के तहत शक्ति का दुरुपयोग किया गया था या इसके दुर्भावनापूर्ण अभ्यास से इसे खराब किया गया था, यह नहीं माना जा सकता है कि समाप्ति अवैध है और आगे प्रत्येक मामले में यह स्थापित किया जाना चाहिए कि शक्ति का दुरुपयोग किया गया था एक अवधि के लिए प्रबंधन या नियुक्ति एक प्रशासनिक विवेक का दुरुपयोग था। हमारे विचार से, प्रत्येक मामले में, कार्यकर्ता द्वारा कम से कम न्यूनतम तथ्यों की दलील देकर शक्ति के दुरुपयोग को स्थापित किया जाना चाहिए। प्रबंधन के लिए गैर-रंगीन अभ्यास स्थापित करने का कोई सवाल ही नहीं है जब तक कि उसे ऐसा करने के लिए नहीं कहा जाता है और निश्चित रूप से उसे ऐसा करने के लिए केवल तभी बुलाया जाएगा जब उसके खिलाफ इस आशय का कोई आरोप हो। ऐसे आरोप को साबित करने का भार हमेशा काम करने वाले पर होगा, जो कभी नहीं बदलेगा, भले ही जिम्मेदारी मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर बदलती रहे।

(23) श्री सी.आर. दहिया, उप महाधिवक्ता, हरियाणा, अपील में उत्तरदाताओं की ओर से उपस्थित हुए और श्रीमती एस.के. भाटिया, वरिष्ठ उप महाधिवक्ता, पंजाब, 1992 के सीडब्ल्यूपी नंबर 336 में प्रतिवादियों की ओर से पेश हुए, इसके विपरीत, उन्होंने रामेश्वर लाल गहलोट के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर भरोसा करने के अलावा, **हरमोहिंदर सिंह बनाम खड़गा कैटीन, अम्बाला कैट<sup>5</sup>**) पर भी भरोसा किया है।, **मैसर्स कल्याणी शार्प इंडिया लिमिटेड बनाम लेबर कोर्ट नंबर 1 ग्वालियर एवं अन्य<sup>6</sup>**), **उड़ीसा खनन निगम और अन्य। बनाम आनंद चंद्र प्रुस्टी<sup>7</sup>**), **करनाल सेंट्रल कॉप। सोसायटी बैंक लिमिटेड बनाम हरियाणा राज्य<sup>8</sup>**), **बनारसी दास बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, अंबाला<sup>9</sup>**), **करतार सिंह बनाम हरियाणा राज्य इसके सचिव, शहरी विकास चंडीगढ़ और अन्य<sup>10</sup>**) और **एम. वेणुगोपाल बनाम मंडल प्रबंधक, भारतीय जीवन बीमा निगम,**

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य 431

सतपाल सिंह बनाम भारतीय संघ और अन्य 433

(वी.के.बाली, न्यायमूर्ति)

**मछलीपट्टनम एवं अन्य<sup>11</sup>**)। ऊपर उल्लिखित मामलों को जन्म देने वाले तथ्यों और उसमें दिए गए कानून के बारे में विस्तार से बताने की कोई आवश्यकता नहीं है क्योंकि यह उल्लेख करने के लिए पर्याप्त है कि श्री सरजीत सिंह द्वारा भरोसा किए गए न्यायिक उदाहरणों के आधार पर कर्मचारी की याचिका आगे नहीं बढ़ती है। बिल्कुल मामला.

(24) स्थिति का सामना करते हुए, जैसा कि वर्तमान मामले में है, श्री सरजीत सिंह का तर्क है कि श्रम न्यायालय संदर्भ से आगे नहीं जा सकता है और न केवल संदर्भ श्रम न्यायालय द्वारा भी ऐसा मुद्दा तैयार

<sup>5</sup>(5) 2001 (3) एसएलआर 555

<sup>6</sup>(6) जे.टी. 2001 (3) एससी 533

<sup>7</sup>(7) 1997 (1) आरएसजे 151 (एससी)

<sup>8</sup>(8) 1995 (1) आरएसजे 817

<sup>9</sup>(9) 1994 (4) आरएसजे 465

<sup>10</sup>(10) 1994 (3) पीएलआर 734

<sup>11</sup>(11) 1994 (2) आरएसजे 359



किया गया है जिसमें ऐसी भाषा का इस्तेमाल किया गया है जो अनुचित श्रम कार्य के तत्व को मानता है या इसमें स्वाभाविक रूप से शामिल है, यह प्रबंधन है जिसे यह साबित करना चाहिए था कि वह इस तरह के किसी भी अभ्यास में शामिल नहीं हुआ था, जिसके विफल होने पर उसे अमान्य कर दिया जाएगा। समाप्ति का आदेश. हमने विद्वान वकील के इस तर्क पर गंभीरता से विचार किया होगा कि श्रम न्यायालय सरकार द्वारा दिए गए संदर्भ से आगे नहीं जा सकता है, लेकिन, इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, ऐसा करने की कोई आवश्यकता नहीं है क्योंकि न तो संदर्भ है और न ही हमारे विचार में, श्रम न्यायालय द्वारा तय किए गए मुद्दे में प्रबंधन द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार का तत्व शामिल होगा। संदर्भ केवल इस बात का था कि क्या कर्मकार की सेवा समाप्ति उचित एवं सही है। मामला भी लगभग उसी भाषा में है. प्रबंधन इस बात पर जोर देकर और यह साबित करके सफल हो सकता है कि कर्मचारी की सेवा समाप्ति का आदेश उचित और सही था और साथ ही धारा 2(ओओ)/(बीबी) के प्रावधानों के तहत कानूनी भी था, जब कर्मचारी की नियुक्ति एक निर्दिष्ट कार्यकाल के लिए थी और वास्तव में प्रबंधन यह साबित करने में सक्षम है। जैसा कि अपीलकर्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाले विद्वान वकील ने मांग की है, 'उचित', सही या कानूनी शब्दों में अनुचित श्रम अभ्यास में शामिल न होने की कल्पना करना बहुत अधिक होगा।

(25) सिविल रिट याचिका संख्या 336/1992 श्रमिक द्वारा 24 जुलाई 1992 के फैसले के खिलाफ दायर की गई है, जिसमें श्रम न्यायालय, सतपाल बनाम मानव संसाधन स्वराज फाउंड्री माजरी<sup>12</sup>(12) विषय वस्तु में इस न्यायालय के फैसले पर भरोसा कर रहा है। 1991 के एलपीए संख्या 456 में यह माना गया कि कामगार का मामला धारा 2(00) (बीबी) के तहत कवर किया जाएगा और यही सटीक कारण है कि रिट याचिका को एलपीए के साथ सुनने का आदेश दिया गया था।

(26) ऊपर की गई चर्चा के मद्देनजर, हमें ऊपर वर्णित लेटर्स पेटेंट अपील और रिट

---

<sup>12</sup>(12) 1990 (5) एसएलआर 694

याचिका में कोई योग्यता नहीं मिली। इस प्रकार, उन्हें खारिज कर दिया जाता है, तथापि, पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करने के लिए छोड़ दिया जाता है। आर.एन.आर

---

**आर. एन. आर.**

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

तुषार शर्मा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी, कैथल, हरियाणा।